

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

RAMMEAFTALE
OM
SENIORPOLITIK

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale

****NYT**** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttræden

****NYT**** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER.....	4
§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN	4
§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE	4
§ 3. SENIORSAMTALER.....	5
§ 4. LOKAL AFTALERET.....	5
 KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER	5
§ 5. PERSONKREDS	6
§ 6. UDLIGNINGSTILLÆG.....	6
§ 7. BEVARELSE AF PENSION	6
§ 8. PENSIONSFORBEDRING	6
§ 9. FASTHOLDELSES Bonus	7
 KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER	7
§ 10. PERSONKREDS	7
§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD	7
 KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER.....	9
§ 12. FRATRÆDELSERGODTGØRELSE.....	9
§ 13. PENSIONSFORBEDRING.....	9
§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN.....	10
 KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN.....	10
§ 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.	10
 BILAG 1: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER.....	12

BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADrag MV.....	17
BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS	30
BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER	34

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

****NYT****

Parterne har aftalt en **seniorbonus, som er reguleret i Protokollat vedrørende seniorbonus, jf. aftalens bilag 3.**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne i 2007 har regeringen, Danske Regioner, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af regionens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enige om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor **kan** informere og drøfte regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i regionens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af regionens personalepolitik.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

BEMÆRKNINGER:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for regional ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i regionen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i regionen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. SENIORSAMTALER

Stk. 1.

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

BEMÆRKNINGER:

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem regionsrådet og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

Stk. 2.

Tilbudspligten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte region.

BEMÆRKNINGER:

Efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

§ 4. LOKAL AFTALERET

Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionsrådet og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER

****NYT****

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for såvel ledere og medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf.

For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 5. PERSONKREDS

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 6. UDLIGNINGSTILLÆG

Stk. 1.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 7. BEVARELSE AF PENSION

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 8. PENSIONSFORBEDRING

Stk. 1.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2.

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 9. FASTHOLDELSBONUS

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelseelementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus og/eller
- pensionsforbedring.

§ 10. PERSONKREDS

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

BEMÆRKNINGER:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen. Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65. år kan kun indgås efter RLTN's forudgående godkendelse.

§ 11. GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus og/eller

c) en pensionsforbedring.
eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonusen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

BEMÆRKNINGER:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

1. *Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatlønstillæg).*
2. *En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Løntillægget på op til 15 % indgår i beregningen.*
3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i aftalens bilag 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

I aftalens bilag 4 er angivet konkrete eksempler på, hvorledes elementerne i generationsskifteordninger kan kombineres.

Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for RLTN.

Stk. 2.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For reglementsansatte kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 2.

KAPITEL 4. FRATRÆDELSESORDNINGER

For såvel ledere som medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således, at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne. Fratrædelsesordninger kan også anvendes i forbindelse med personaletilpasninger.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 12. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 13. PENSIONSFORBEDRING

****NYT****

Stk. 1.

Når en tjenestemand, **der er fyldt 60 år**, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget **førtids- eller egenpension**, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2.

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget **førtids- eller egenpension**, som fx svagelighed, eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3.

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen.

For reglementsansatte kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af aftalens bilag 2.

Stk. 4.

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig.

§ 14. TJENESTEFRI MED SÆDVANLIG LØN

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN

§ 15. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2011.

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3.

Reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Stk. 4.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

BEMÆRKNINGER:

Protokollat vedrørende udmøntning af trepartsmidlerne til seniorinitiativer (OK-08) er ophørt. Frem til udgangen af 2011 kan der dog være virkninger af medarbejdernes valg pr. 1. oktober 2010.

København, den 26. september 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:

Grete Christensen

/ Helle Varming

BILAG 1: TABEL OVER VÆRDIEN AF PENSIONSFORBEDRINGER FOR
TJENESTEMÆND I FORBINDELSE MED SENIORPOLITISKE ORDNINGER

Tabel over værdien af pensionsforbedringer i forbindelse med seniorpolitiske ordninger.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af pensionsforbedringer i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

Pr. 01-04-2011:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	101.925	50.963	4.247
8	102.896	51.448	4.287
9	104.691	52.345	4.362
10	105.133	52.566	4.381
11	105.923	52.961	4.413
12	106.968	53.484	4.457
13	108.043	54.021	4.502
14	109.147	54.574	4.548
15	110.239	55.120	4.593
16	111.358	55.679	4.640
17	112.302	56.151	4.679
18	113.539	56.770	4.731
19	114.477	57.239	4.770
20	115.450	57.725	4.810
21	116.625	58.313	4.859
22	117.673	58.836	4.903
23	118.742	59.371	4.948
24	119.848	59.924	4.994
25	120.973	60.486	5.041
26	122.123	61.061	5.088
27	117.895	58.947	4.912
28	113.690	56.845	4.737
29	110.860	55.430	4.619
30	112.103	56.051	4.671
31	113.371	56.686	4.724
32	114.664	57.332	4.778
33	115.981	57.991	4.833
34	117.326	58.663	4.889
35	118.695	59.348	4.946
36	120.092	60.046	5.004
37	121.515	60.758	5.063
38	123.038	61.519	5.127
39	124.546	62.273	5.189
40	126.085	63.042	5.254
41	127.652	63.826	5.319

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
42	129.249	64.624	5.385
43	131.438	65.719	5.477
44	133.689	66.844	5.570
45	136.000	68.000	5.667
46	138.376	69.188	5.766
47	140.292	70.146	5.846
48	145.329	72.664	6.055
49	153.020	76.510	6.376
50	161.557	80.779	6.732
51	175.239	87.619	7.302
52	195.164	97.582	8.132
53	211.273	105.636	8.803
54	232.749	116.374	9.698
55	258.563	129.281	10.773

****NYT** pr. 7. februar 2012**

Pr. 01-01-2012:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	101.924	50.962	4.247
8	102.910	51.455	4.288
9	104.733	52.366	4.364
10	105.181	52.591	4.383
11	105.984	52.992	4.416
12	107.045	53.522	4.460
13	108.137	54.068	4.506
14	109.258	54.629	4.552
15	110.367	55.184	4.599
16	111.503	55.751	4.646
17	112.462	56.231	4.686
18	113.718	56.859	4.738
19	114.671	57.335	4.778
20	115.659	57.829	4.819
21	116.852	58.426	4.869
22	117.915	58.958	4.913
23	119.002	59.501	4.958
24	120.124	60.062	5.005
25	121.267	60.634	5.053
26	122.434	61.217	5.101
27	118.225	59.112	4.926
28	114.039	57.019	4.752
29	112.578	56.289	4.691
30	113.840	56.920	4.743
31	115.127	57.564	4.797
32	116.440	58.220	4.852

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
33	117.778	58.889	4.907
34	119.144	59.572	4.964
35	120.534	60.267	5.022
36	121.953	60.976	5.081
37	123.398	61.699	5.142
38	124.944	62.472	5.206
39	126.476	63.238	5.270
40	128.038	64.019	5.335
41	129.630	64.815	5.401
42	131.251	65.626	5.469
43	133.475	66.737	5.561
44	135.760	67.880	5.657
45	138.107	69.054	5.754
46	140.520	70.260	5.855
47	142.466	71.233	5.936
48	147.580	73.790	6.149
49	155.391	77.695	6.475
50	164.060	82.030	6.836
51	177.954	88.977	7.415
52	198.187	99.094	8.258
53	214.546	107.273	8.939
54	236.354	118.177	9.848
55	262.568	131.284	10.940

****NYT** pr. 3. september 2012**

Pr. 01-10-2012:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	100.692	50.346	4.196
8	101.680	50.840	4.237
9	103.505	51.753	4.313
10	103.954	51.977	4.331
11	104.758	52.379	4.365
12	105.821	52.910	4.409
13	106.914	53.457	4.455
14	108.037	54.018	4.502
15	109.147	54.574	4.548
16	110.284	55.142	4.595
17	111.245	55.622	4.635
18	112.503	56.251	4.688
19	113.456	56.728	4.727
20	114.446	57.223	4.769
21	115.641	57.820	4.818
22	116.706	58.353	4.863

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
23	117.794	58.897	4.908
24	118.917	59.459	4.955
25	120.062	60.031	5.003
26	121.231	60.615	5.051
27	117.023	58.511	4.876
28	112.838	56.419	4.702
29	112.729	56.364	4.697
30	113.992	56.996	4.750
31	115.282	57.641	4.803
32	116.596	58.298	4.858
33	117.936	58.968	4.914
34	119.304	59.652	4.971
35	120.696	60.348	5.029
36	122.116	61.058	5.088
37	123.563	61.782	5.148
38	125.112	62.556	5.213
39	126.646	63.323	5.277
40	128.210	64.105	5.342
41	129.804	64.902	5.408
42	131.427	65.714	5.476
43	133.654	66.827	5.569
44	135.942	67.971	5.664
45	138.293	69.146	5.762
46	140.708	70.354	5.863
47	142.657	71.328	5.944
48	147.778	73.889	6.157
49	155.599	77.800	6.483
50	164.280	82.140	6.845
51	178.192	89.096	7.425
52	198.453	99.227	8.269
53	214.834	107.417	8.951
54	236.671	118.336	9.861
55	262.921	131.460	10.955

****NYT** pr. 27. maj 2013**

Pr. 01-04-2013:

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
7	99.785	49.893	4.158
8	100.778	50.389	4.199
9	102.612	51.306	4.275
10	103.063	51.532	4.294
11	103.871	51.935	4.328
12	104.939	52.469	4.372
13	106.037	53.019	4.418
14	107.166	53.583	4.465

Løntrin	2 års forhøjelse Kr.	1 års forhøjelse Kr.	1 måneds forhøjelse Kr.
15	108.282	54.141	4.512
16	109.425	54.712	4.559
17	110.390	55.195	4.600
18	111.654	55.827	4.652
19	112.613	56.307	4.692
20	113.607	56.804	4.734
21	114.808	57.404	4.784
22	115.878	57.939	4.828
23	116.972	58.486	4.874
24	118.101	59.051	4.921
25	119.251	59.626	4.969
26	120.426	60.213	5.018
27	116.224	58.112	4.843
28	112.045	56.023	4.669
29	113.292	56.646	4.721
30	114.562	57.281	4.773
31	115.858	57.929	4.827
32	117.179	58.589	4.882
33	118.526	59.263	4.939
34	119.900	59.950	4.996
35	121.299	60.650	5.054
36	122.727	61.363	5.114
37	124.181	62.091	5.174
38	125.737	62.868	5.239
39	127.279	63.639	5.303
40	128.851	64.425	5.369
41	130.453	65.226	5.436
42	132.084	66.042	5.504
43	134.322	67.161	5.597
44	136.621	68.311	5.693
45	138.984	69.492	5.791
46	141.411	70.706	5.892
47	143.370	71.685	5.974
48	148.517	74.259	6.188
49	156.377	78.189	6.516
50	165.102	82.551	6.879
51	179.083	89.542	7.462
52	199.446	99.723	8.310
53	215.908	107.954	8.996
54	237.855	118.927	9.911
55	264.235	132.118	11.010

BILAG 2: TABEL OVER UDGIFT TIL AFTALE OM IKKE AT FORETAGE FØRTIDSFRADrag MV.

Tabel med beløbsstørrelser der kan ydes som engangsbeløb til reglementsansatte, i forbindelse med, at der indgås aftale efter § 11, stk. 3, og § 13, stk. 3, om kompensation for, at der for disse grupper foretages førtidsfradrag i den udbetalte pension.

For øvrige personalegrupper hvor det aftales, at der ikke kan ske førtidsfradrag eller kun reduceret førtidsfradrag, finder tabellen også anvendelse til at beregne udgiften heraf.

Udgiften aflæses ved brug af oplysninger om pågældendes alder og løntrin på pensioneringstidspunktet.

Det bemærkes, at der udsendes en ny tabel over værdien af engangsbeløb i takt med regulering af tjenestemandspensioner i regioner.

Pr. 01-04-2011:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.04.2011
60	74.509	93.943
61	63.629	80.225
62	52.747	66.506
63	40.900	51.568
64	29.704	37.452
65	19.157	24.154
66	9.258	11.672

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.04.2011
60	83.738	105.580
61	75.126	94.722
62	62.017	78.193
63	48.082	60.624
64	34.916	44.024
65	22.517	28.390
66	10.880	13.718

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.04.2011
60	93.837	118.313
61	79.661	100.440
62	65.665	82.793
63	50.916	64.197
64	36.978	46.623
65	23.849	30.070
66	11.525	14.531

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.04.2011
60	104.189	131.365
61	88.434	111.501
62	72.884	91.894
63	56.514	71.254
64	41.043	51.749
65	26.471	33.375
66	13.728	17.309

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.04.2011
60	120.629	152.093
61	102.365	129.065
62	84.347	106.348
63	65.402	82.461
64	47.499	59.888
65	30.634	38.625
66	14.804	18.665

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.882	268.409	89.610,53
61	148.467	187.193	71.688,42
62	84.396	106.409	
63	61.350	77.352	
64	39.605	49.935	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	301.658	89.610,53
61	175.295	221.018	71.688,42
62	99.226	125.108	
63	72.123	90.936	
64	46.555	58.698	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	338.037	89.610,53
61	185.877	234.360	71.688,42
62	105.064	132.469	
63	76.374	96.295	
64	49.304	62.165	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	375.330	89.610,53
61	206.346	260.168	71.688,42
62	116.614	147.031	
63	84.770	106.881	
64	54.724	68.998	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.04.2011	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	434.552	89.610,53
61	238.851	301.152	71.688,42
62	134.955	170.157	
63	98.103	123.692	
64	63.332	79.851	

****NYT** pr. 7. februar 2012**

Pr. 01-01-2012:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.01.2012
60	74.425	95.292
61	63.554	81.373
62	52.683	67.453
63	40.850	52.303
64	29.667	37.985
65	19.134	24.498
66	9.246	11.839

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.01.2012
60	83.738	107.216
61	75.126	96.189
62	61.986	79.365
63	48.058	61.532
64	34.899	44.684
65	22.506	28.816
66	10.875	13.923

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.01.2012
60	93.837	120.146
61	79.661	101.996
62	65.665	84.075
63	50.916	65.191
64	36.978	47.346
65	23.849	30.536
66	11.525	14.756

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.01.2012
60	104.189	133.401
61	88.434	113.228
62	72.884	93.318
63	56.514	72.358
64	41.043	52.551
65	26.471	33.892
66	13.728	17.577

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.01.2012
60	120.629	154.449
61	102.365	131.065
62	84.347	107.995
63	65.402	83.739
64	47.499	60.816
65	30.634	39.223
66	14.804	18.954

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19		
	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	272.262	90.998,75
61	148.293	189.869	72.799,00
62	84.292	107.925	
63	61.274	78.454	
64	39.556	50.647	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30		
	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	306.331	90.998,75
61	175.295	224.442	72.799,00
62	99.177	126.983	
63	72.088	92.299	
64	46.532	59.578	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40		
	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.105	343.274	90.998,75
61	185.876	237.990	72.799,00
62	105.064	134.521	
63	76.374	97.787	
64	49.304	63.128	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48		
	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	381.145	90.998,75
61	206.346	264.199	72.799,00
62	116.614	149.309	
63	84.770	108.537	
64	54.724	70.067	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.01.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	441.284	90.998,75
61	238.851	305.818	72.799,00
62	134.955	172.793	
63	98.103	125.608	
64	63.332	81.088	

****NYT** pr. 3. september 2012**

Pr. 01-10-2012:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.10.2012
60	74.425	95.420
61	63.485	81.394
62	52.627	67.472
63	40.806	52.317
64	29.636	37.996
65	19.114	24.505
66	9.237	11.842

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.10.2012
60	83.738	107.360
61	75.126	96.318
62	61.956	79.433
63	48.036	61.586
64	34.882	44.722
65	22.495	28.840
66	10.869	13.935

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.10.2012
60	93.837	120.307
61	79.661	102.133
62	65.665	84.188
63	50.916	65.279
64	36.978	47.409
65	23.849	30.577
66	11.525	14.776

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.10.2012
60	104.189	133.579
61	88.434	113.380
62	72.884	93.443
63	56.513	72.455
64	41.043	52.621
65	26.471	33.938
66	13.728	17.601

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.10.2012
60	120.629	154.657
61	102.365	131.241
62	84.347	108.140
63	65.402	83.851
64	47.499	60.897
65	30.634	39.276
66	14.804	18.980

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	272.628	91.120,73
61	148.132	189.918	72.896,58
62	84.203	107.955	
63	61.209	78.476	
64	39.514	50.661	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	306.742	91.120,73
61	175.295	224.743	72.896,58
62	99.130	127.093	
63	72.053	92.378	
64	46.510	59.630	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.105	343.734	91.120,73
61	185.876	238.309	72.896,58
62	105.064	134.701	
63	76.374	97.918	
64	49.304	63.212	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.10.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.683	381.655	91.120,73
61	206.346	264.553	72.896,58
62	116.614	149.509	
63	84.770	108.683	
64	54.724	70.161	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.10.2012	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	441.876	91.120,73
61	238.851	306.228	72.896,58
62	134.955	173.024	
63	98.103	125.777	
64	63.332	81.197	

****NYT** pr. 27. maj 2013**

Pr. 01-04-2013:

Gamle regler (født senest 30. juni 1944):

Niveau/alder	Interval: Løntrin 1-19	
	31.03.2000	01.04.2013
60	74.425	95.897
61	63.416	81.711
62	52.569	67.735
63	40.762	52.521
64	29.603	38.144
65	19.093	24.601
66	9.226	11.888

Niveau/alder	Interval: Løntrin 20-30	
	31.03.2000	01.04.2013
60	83.738	107.896
61	75.126	96.800
62	61.927	79.793
63	48.013	61.864
64	34.866	44.924
65	22.484	28.971
66	10.864	13.998

Niveau/alder	Interval: Løntrin 31-40	
	31.03.2000	01.04.2013
60	93.837	120.909
61	79.661	102.643
62	65.665	84.609
63	50.916	65.605
64	36.978	47.646
65	23.849	30.729
66	11.525	14.850

Niveau/alder	Interval: Løntrin 41-48	
	31.03.2000	01.04.2013
60	104.189	134.247
61	88.434	113.947
62	72.884	93.910
63	56.514	72.817
64	41.043	52.884
65	26.471	34.108
66	13.728	17.689

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55	
	31.03.2000	01.04.2013
60	120.629	155.430
61	102.365	131.897
62	84.347	108.681
63	65.402	84.270
64	47.499	61.202
65	30.634	39.472
66	14.804	19.075

Nye regler (født 1. juli 1944 eller senere):

Interval: Løntrin 1-19			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	212.644	273.991	91.576,31
61	147.971	190.659	73.261,04
62	84.111	108.376	
63	61.143	78.782	
64	39.471	50.859	

Interval: Løntrin 20-30			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	239.252	308.275	91.576,31
61	175.295	225.867	73.261,04
62	99.083	127.668	
63	72.019	92.796	
64	46.488	59.899	

Interval: Løntrin 31-40			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	268.106	345.453	91.576,31
61	185.877	239.501	73.261,04
62	105.064	135.375	
63	76.374	98.408	
64	49.304	63.528	

Interval: Løntrin 41-48			
Niveau/alder	31.03.2000	01.04.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	297.684	383.564	91.576,31
61	206.346	265.875	73.261,04
62	116.614	150.257	
63	84.770	109.226	
64	54.724	70.512	

Niveau/alder	Interval: Løntrin 49-55		
	31.03.2000	01.04.2013	Udgift til ikke at reducere førtidstil-læg (50 %)
60	344.654	444.085	91.576,31
61	238.852	307.759	73.261,04
62	134.956	173.890	
63	98.103	126.406	
64	63.332	81.603	

BILAG 3: PROTOKOLLAT VEDRØRENDE SENIORBONUS

RLTN og Sundhedskartellet er enige om følgende:

1.
Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

2.
Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 3, ret til en seniorbonus.

Seniorbonus er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne indenfor rammeaftale om seniorpolitik.

3.
Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60 år.

*Eksempel:
Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.*

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn¹⁾
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år og derover	1,6 %

¹⁾ Vedrørende definition af sædvanlig løn henvises der til Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

4.
Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en ordning med et af følgende elementer eller en kombination heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. bilag om konvertering af seniorbonus
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. bilag om konvertering af seniorbonus.

Bemærkning

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, skal senest den 1. oktober 2011 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

5.

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men er fratrådt inden den 1. april 2011, er ikke omfattet af aftalen.

6.

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7.

Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8.

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011

Bilag: Konvertering af seniorbonus

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Medarbejderen giver sin arbejdsgiver besked om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder principperne i pkt. 5.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 3 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde

Alder	Antal seniordage
60 år	1 – 2 seniordage
61 år	1 – 3 seniordage
62 år og derover	1 – 4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres tallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

BILAG 4: EKSEMPLER PÅ BEREGNING AF DE ØKONOMISKE MULIGHEDER VED GENERATIONSSKIFTEAFTALER

Eksempler på beregning af de økonomiske muligheder ved generationsskifteaftaler:

Eksempel 1:

En 57-årig tjenestemandsansat chef har en årsløn pr. 1. april 2009 på 523.474 kr. (løntrin 51). For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. Der indgås en 5-årig generationsskifteaftale med den pågældende. Pågældende ønsker at få tillagt 4 års pensionsalder ved fratræden. Kan det lade sig gøre? Hvilke andre vilkår kan herudover tilbydes?

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

1) Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
2) Fratrædelsesbeløb 601.995 kr.: $12 \times 8 : 5 =$	80.266 kr. pr. år

(Fratrædelsesbeløbet pr. år fremkommer på følgende måde: Årslønnen incl. generationsskiftetillæg divideret med 12 er lig med en månedsløn. Herefter ganges med antal månedslønninger fratrædelsesbeløbet udgør i alt ved en 5 års aftale lig med 3 plus 5 for antal år stillingen varer, i alt 8. Da beregningen sker pr. år divideres med 5, er lig med antal år, stillingen er aftalt til at vare).

3) Pension 15 % af 78.521 kr. =	<u>11.778 kr. pr. år</u>
(78.521 kr. er løntillæggets maksimum, og pensionsforbedringen kan udgøre 15 % heraf).	

<u>I alt pr. år</u>	<u>170.565 kr.</u>
---------------------	--------------------

I alt for den aftalte 5 års periode

170.565 kr. x 5 =	<u>852.825 kr.</u>
-------------------	--------------------

4 års pensionsalder efter løntrin 51, jf. bilag nr. 1 (pr. 01-04-2009) koster.	346.026 kr.
--	-------------

For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin i KTO-skalaen, som pågældende vil blive pensioneret efter.

Løntillæg på 15 % af 523.474 kr. pr. år i 5 år koster	392.605 kr.
---	-------------

Tilbage til fratrædelsesbeløb bliver 852.825 kr. minus (346.026 + 392.605) kr. =	114.194 kr.
--	-------------

En anden løsning kan være: 4 års pensionsalder = 346.026 kr., et fratrædelsesbeløb på 8 måneders løn = 401.330 kr. og et løntillæg på 21.094 kr. om året i den 5 årige periode. Her er næsten hele det maksimale beløb anvendt til at forbedre fratrædelsessituationen.

Eksempel 2:

En 59-årig overenskomstansat chef har en årsløn på 500.000 kr. Der indgås en 3-årig generationsskifteaftale. Pågældende ønsker en aftale, hvor der indbetales til pension.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for generationsskifteaftalen er følgende:

Løntillæg 15 % af 500.000 kr. =	75.000 kr. pr. år
Fratrædelsesbeløb 575.000 kr.: 12 x 6:3 =	95.833 kr. pr. år
Pension 15 % af 75.000 kr. =	<u>11.250 kr. pr. år</u>
<u>I alt pr. år</u>	<u>182.083 kr.</u>

Der kan således maksimalt indbetales et ekstraordinært bidrag pr. måned på 182.083 x 3 : 36 = 15.174 kr.

Eksempel 3:

En tjenestemandsansat chef med en årsløn på 523.474 kr. (løntrin 51) fylder 60 år, og overvejer i denne forbindelse at søge sin afsked med pension. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes den aktuelle løn. Regionen vil imidlertid gerne fastholde den pågældende chef til gennemførelse af en påtænkt omorganisering i forvaltningen. Der ønskes indgået en aftale, hvor den pågældende forbliver i stillingen i yderligere 3 år. Pågældende ønsker i generationsskifteaftalen at få tillagt 2 års pensionsalder ved fratrædelse.

2 års pensionsalder efter løntrin 51 koster pr. 01-04-2009 173.013 kr., jf. bilag 1. For ansatte omfattet af Sundhedskartellets aftale anvendes det løntrin i KTO-skalaen, som pågældende vil blive pensioneret efter.

Den samlede maksimale økonomiske ramme pr. år for henholdsvis løntillæg og pensionstillæg er følgende:

Løntillæg 15 % af 523.474 kr. =	78.521 kr. pr. år
Pension 15 % af 78.521 kr. =	11.778 kr. pr. år

For hele perioden udgør rammen for pensionsforbedringer og løntillæg:

$$3 * (78.521 + 11.778) = 270.897$$

Aftale om 2 års pensionsalderstillæg til en værdi af 173.013 vil således kunne indgås, idet værdien af løntillæg kan anvendes til pensionsforbedringer, men ikke omvendt.

